

「住宅工事現場における技能者の働き方改革ガイドライン」2020

はじめに

住宅工事現場で働く技能者は、高年齢化及び離職化が増加する一方で、若年者の入職者数は減少傾向が続いており、技能者の確保が喫緊の課題となっている。

住宅業界がこの課題に対応し、活力を維持し発展していくためには、住宅工事現場に従事する技能者が仕事を通じて、「働く意欲」と「充実した生活」が得られるような施策の展開が必要であり、そのためには特に以下の3つの事項が重要となる。

- ①労働条件・労働環境の整備による入職促進
- ②作業効率を高めることによる生産性の向上
- ③女性技能者、高年齢技能者、外国人技能者等の多様な人材の活躍推進

住宅生産者(企業、個人事業主等)は、企業の規模や事業の業態が多様であり、特に事業の業態としては、注文住宅の請負を主とする企業もあれば、アパート等の請負を主とする企業や、分譲住宅の建設と販売、リフォーム工事などを主としている企業など様々である。

また、住宅工事現場の技能者についても企業に属する労働者や一人親方など、様々な形態があることも勘案しつつ、総合的な視点での対応が必要となることにも留意しなければならない。

現在、社会の流れは、不足する労働者の確保が困難な中、適正な労働環境を確保するために、様々な法律が公布され、施行されている。(「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の制定」、「建設業法の改正」、「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部改正」等)

これら法律の遵守を大前提とし、技能者の労働時間短縮、適正賃金の確保、元請・下請間における適正工期の確保等の合意を実現しつつ、技能者確保に向けて、魅力ある働きやすい住宅工事現場を構築し、作業効率を高めることによる生産性の向上に向けて、住宅業界に係わる者全員が知恵を出し合い、協力して対応してゆかなければならない。

(一社)住宅生産団体連合会においては、それらを達成するためのガイドラインとして、以下の通り取りまとめた。

1. 住宅工事現場を魅力的なものと誰もが思えるようにしよう

新たな労働力不足が深刻な課題となっている現在、住宅工事現場を魅力あるものに変え、社会に広くその魅力を伝えて行かないと、現場は過酷であるというイメージは払拭できず、技能者の高齢化は加速し、このままでは業界の未来はない。

(1) 建設業界イメージの変革

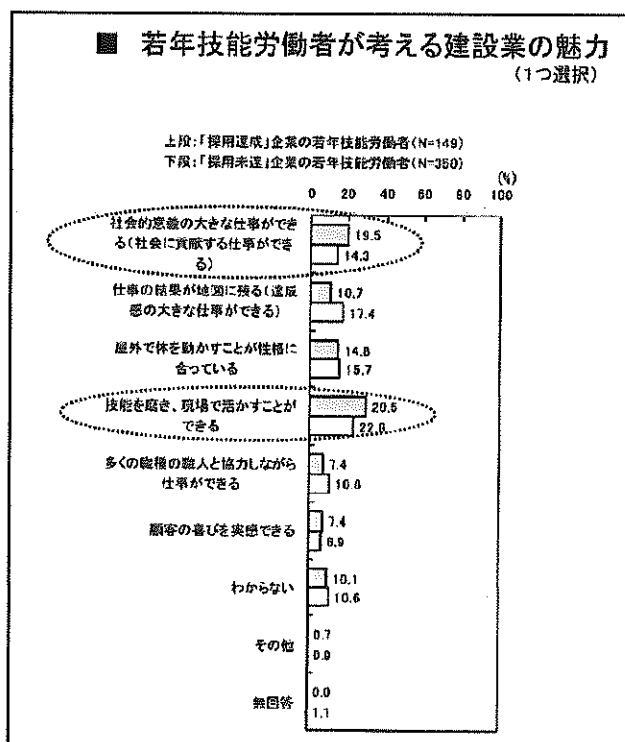
① 3K（きつい、きたない、きけん）からの脱却

建設業の魅力として、社会に貢献できる大きな仕事ができる、技能を磨きそれを活かすことができるといわれているが、一方で、住宅工事現場は男社会、汗と泥まみれ、汚い、というイメージが定着しており、簡単には払拭できない。しかし、現場の環境を見直し、魅力ある現場となるように取り組んでいる住団連会員企業も多数ある。きれいな現場・働きやすい現場を実現し、技能者のやる気を引き出し、結果的に生産性の向上が図れるように進めて行かなければならない。良い現場とは4S（整理、整頓、清掃、清潔）が行き届いている現場であり、4Sに向けて我々は率先して取り組む必要がある。

② 新3Kへの移行

新3Kとは、

- ① 給与が良い
 - ② 休暇が取れる
 - ③ 希望が持てる
- と言われている。



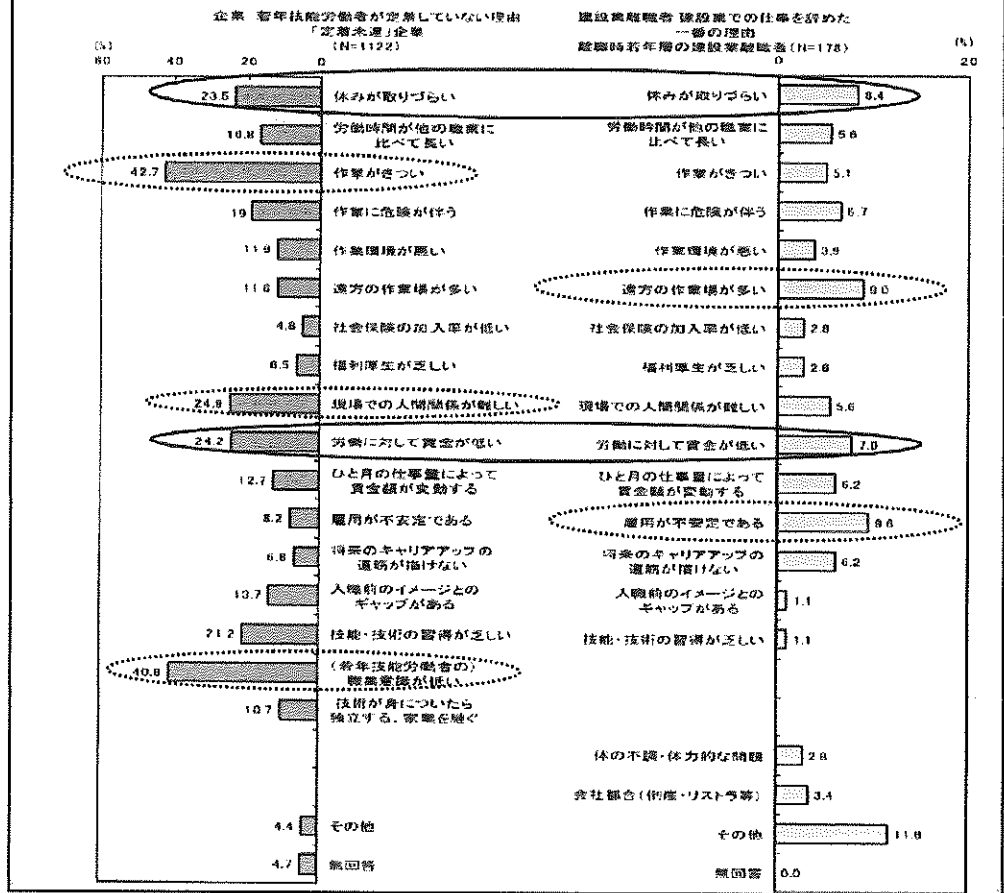
出典：厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査」

実際、若年建設業離職者の理由では休みが取れない、労働に対して賃金が低いが上位を占める。

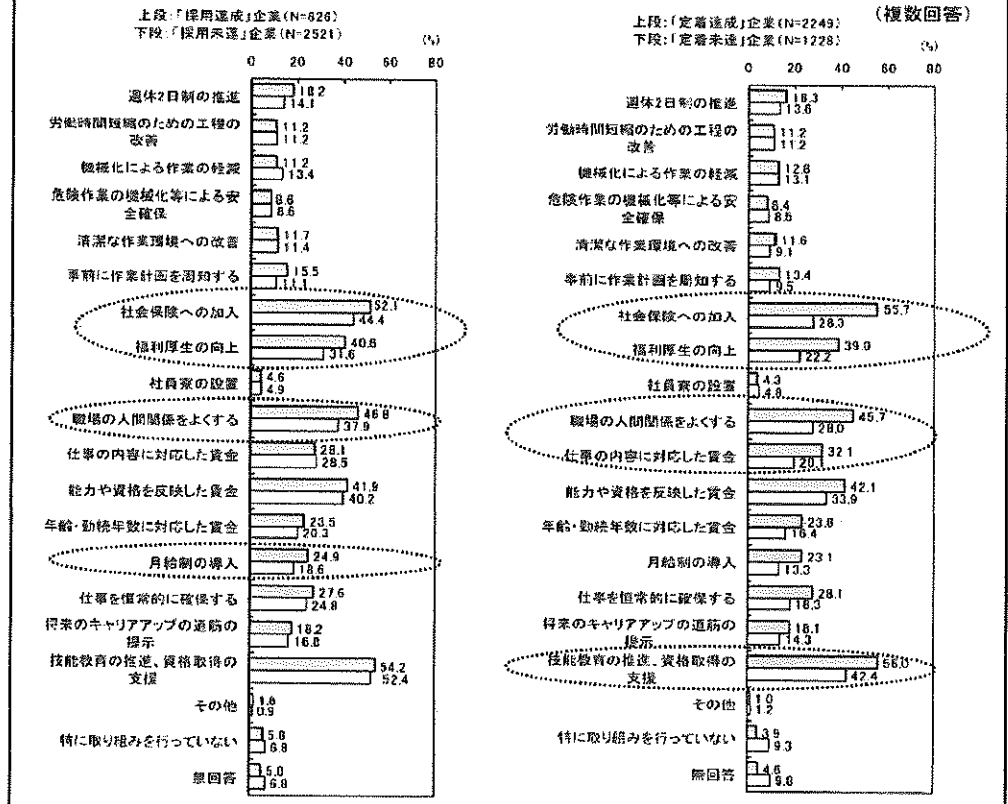
また、雇用が不安定という将来の不安から転職する者も多い。

現状の負のイメージを刷新し、働き手のやる気を高めるためには、安定した給与及び雇用体系等、技能者の処遇改善が重要である。

■ 企業が考える若年技能労働者が定着しない理由（複数回答）／建設業離職者（離職時若年層）が仕事を辞めた一番の理由



■ 若年技能労働者を定着させるための取り組み（採用状況別・定着状況別）



出典：厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査」

(2) 若年層人材の確保と育成

① 若年層の確保

将来の入職者を見据え、小中学生や高校生などの就学者に対して、実際の住宅工事現場あるいは展示場の完成建物の見学会等を企画し、建物自体あるいはモノづくりに興味を持ってもらえるような仕掛けを講じる事も必要である。

実際に就職活動を行っている就学者に対しては、元請の会員企業が音頭を取り、施工店協力会活動の一環として、インターンシップの機会を設け、会社に興味を抱いてもらい、就職の候補になるように働きかけている事例もある。

② 若年層の育成

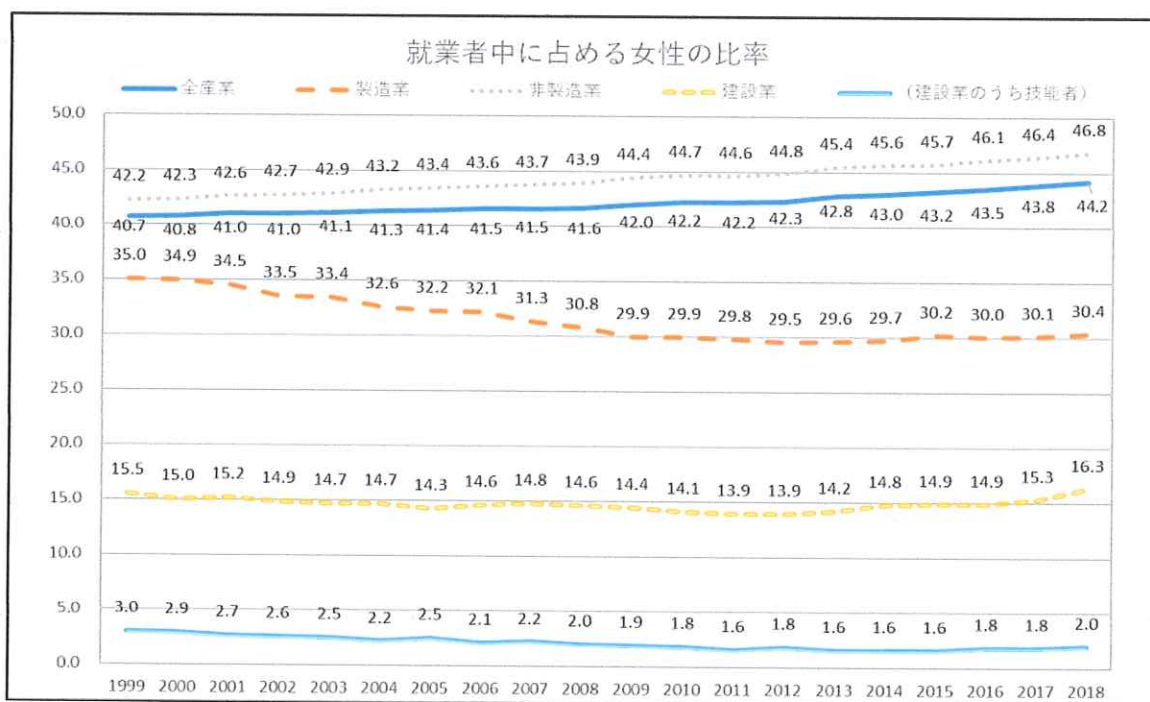
就職後の初期離職率が高い中、早く一人前、独り立ちさせることで、本人のやる気や達成感、満足感を得させることができる。事業主を先頭に、会社全体として育て上げる体制、雰囲気を作り出すことなど、若年層とベテランの人間関係の構築が重要である。

先輩からの指導の下、同僚や後輩とのコミュニケーションを重ね、知識とノウハウを蓄え、何年か経ってひとり立ちし、自らの主導で初めて完成品を仕上げたときに、誰しも感動を覚える。その後、会社に定着してベテランになった時に新人の気持ちをいつまでも持ち続けられるためにも、早い時期で成功体験をさせることが大切である。見えないものを形にする、ものを作ることに喜びを感じる若者がいる限り、この業界は発展し続ける。

是非、もの作りは楽しいことであることをしっかり伝えたい。

(3) 女性技能者の活躍推進

全産業としては、女性比率が高まりつつあるが、建設業、特に技能者の比率はここ20年間ほぼ横ばいが続き、改善が進んでいない。その要因のひとつとして、前述した建設業界のイメージと後述する女性に優しい環境整備が遅れていることがあると考える。



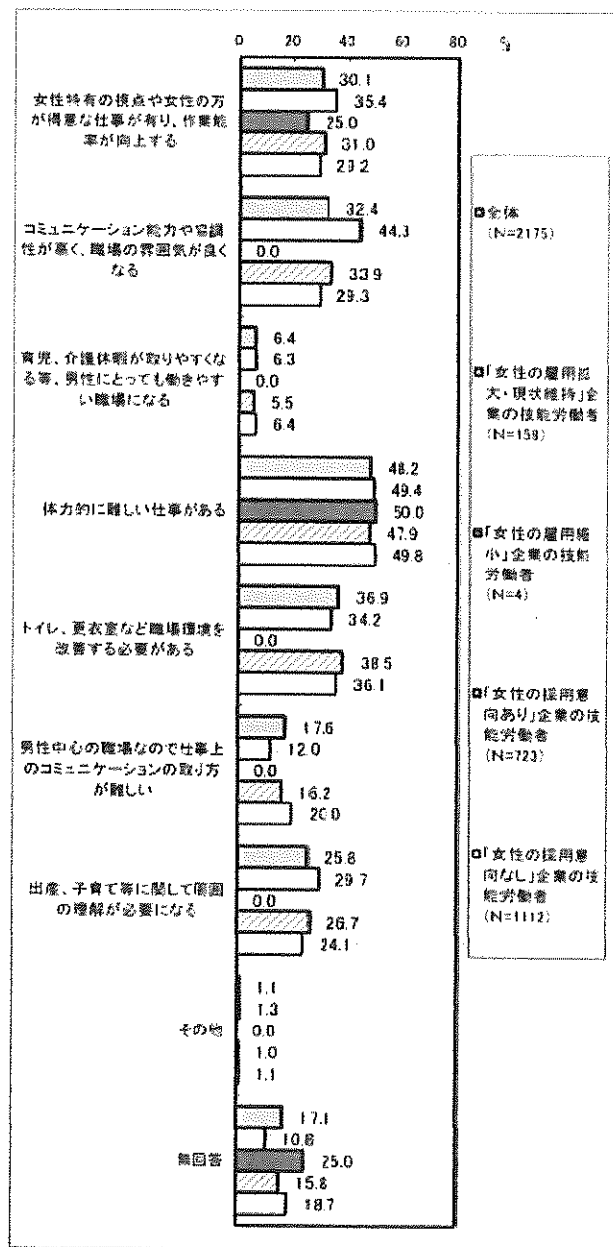
出典：総務省統計局「労働力調査」より

また、体力的にきつい作業を減らす、パワーアシストスーツ等を活用しての作業負荷の軽減などの改善も急務である。

建設業界に限った話ではないが、女性技能者の積極的な雇用を図ったとしても、婚姻や出産後の職場復帰についての仕組みが全て根本的に確立されていない中、事業主や職場職員等の理解と協力が不可欠である。その上で、幅広い年代の女性技能者に対応した勤務環境の整備として、住宅工事現場における仮設関連の充実、共働きを考慮し、育児に関わる時間に配慮したフレキシブルな労働時間の設定などに対応して行く必要がある。

女性技能者の個々の特性を理解し、その長所をうまく活用することで作業効率を向上させることが可能となる。また住宅工事現場において、建築主見学の機会が多いが、その際の様々な建築主への気遣いのなかでも、特に同性である奥様に対する応対が喜ばれている事例は多い。

■女性技能労働者の活躍についての考え方 (女性技能労働者の採用状況別) (複数回答3つまで)



出典：厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査」

(4) 高年齢技能者の活躍推進

住宅工事現場においても、高年齢技能者がその能力と経験を十分に発揮することが必要であり、そのような職場を作っていくことが、本人のため、企業や業界全体の活力を維持するために非常に大切なこととなっている。高年齢技能者は、一般的に豊富な知識と経験を持っていること、業務全体を把握した上での判断力と統率力を備えていることが言えるが、一方で加齢に伴う心身機能の低下が現れ、労働災害発生の要因の一つとなっている。

今後、ますます労働者の高齢化が進むものと予測されることから、高年齢技能者の能力と経験を活かすことのできる職場環境の醸成と、当該技能者の労働災害を防止することは、最も重要な課題の一つである。下記(5)の外国人技能者の活躍推進にあたり、豊富な知識と経験を活かして外国人技能実習生の指導業務に従事していただくなど、【新しい職種】を創設し、加齢に伴う心身機能の低下、新しい機械・技術への抵抗感の払拭、および現場経験は浅いがIT機器には詳しい若年労働者とのコミュニケーションのあり方等を考慮して、【機械設備・作業環境・作業方法の改善】に取り組むほか、【健康の保持増進】【快適な職場環境の形成】【安全衛生教育の実施】などの対策に取り組む必要がある。

令和2年3月に策定された厚生労働省の『エイジフレンドリーガイドライン』では高年齢労働者の労働災害を防止するため、高年齢労働者の安全と健康を確保することを目的に様々な方策が挙げられているので参考にされたい。

(5) 外国人技能者の活躍推進

従来の技能実習生以外に特定技能外国人の受け入れが可能となり、建設業界においても労働力の不足を補うことが期待されている。

住宅工事現場においても、外国人建設就労者は増加しており、その受け入れ態勢を整備することは急務である。まずは安全の問題、言葉の問題、習慣の問題、知識の問題、技能の問題など、外国人の労働者に対して”やさしい”現場環境づくりが求められている。外国人の労働力をうまく活用するためには、安全対策と相互のコミュニケーションの確保が重要である。建設現場では危険作業が伴う場面が多いため、安全教育、複数言語による掲示板の設置、言語に頼らない注意喚起の安全看板、スマートフォン等を用いた簡易翻訳機などの活用により、労働災害防止に努めることが必要である。

(6) 建設キャリアアップシステムへの取り組み

建設キャリアアップシステムは、技能者の現場における就業履歴や保有資格などを、技能者に配布するICカードを通じ、業界統一のルールでシステムに蓄積することにより、技能者の処遇の改善や技能の研鑽を図ることを目指す仕組みで、国土交通省が中心となり建設業界の技能者、事業者による登録・利用を推進している。

2019年4月より登録が開始されており、現在は公共工事に携わる技能者及び事業者を中心にシステムへの登録及び利用が始まっている。また戸建て住宅建設を含めた民間工事関連の技能者及び事業者についても登録、利用の参加が呼びかけられている状況である。

住団連としては、本システムが住宅工事現場においては必ずしも使い勝手の良いものとは

言えず、また事業者・技能者にとってのメリットも不明確であることから、現在システム改善に向けて、国交省及び建設業振興基金と協議を継続している。

(7) 施工者、技能者が適正に評価される仕組みづくり

会員各社では、元請企業を中心に、優良な事業者、技能者を保持するために、独自に評価基準を策定し、貢献度の高い優秀な事業者や技能者の表彰を実施している。表彰を受ける喜びを糧に、さらなるレベルアップを促し、結果としてボトムアップが見込まれる。また、範となる事業者、技能者像を見せることで、他も励みとなり、結果として業界全体の底上げに寄与すると考える

建設キャリアアップシステムによる業界共通インフラとしての評価制度とは別に、各社が工夫を凝らした評価のしくみを整備することで、元請企業・下請事業者・技能者の一体感を高め、業績及び処遇向上を目指す。

2. 快適な現場環境をつくりあげ作業効率を高め生産性の向上を図ろう

住宅工事現場においては、作業しやすく安全に配慮した環境を整備する必要がある。安全が確保され作業が行いやすくなれば、結果として品質の確保、生産性の向上につながる。安全は全ての事に対して最優先であることを改めて認識する必要がある。

(1) 安全で清潔な作業環境の確保

① 安全な仮設足場と墜転落防止措置

元請は、墜転落災害を防止するために建方前に先行足場を設置する。足場は、隣地境界までの余裕があれば一側足場ではなく本足場形式を基本とする。

下請は、作業開始前に、技能者全員に対して自ら危険予知活動（KY活動）をさせ、安全意識の向上を図る。墜転落災害を防止するため、高所作業に関わる技能者には安全帯（フルハーネス）を必ず装着させる

技能者は、作業開始前の危険予知活動により、危険ポイントを把握したうえで作業を開始する。また、作業所内のルールは厳守する。

② 作業環境の整備

働きやすい作業環境を整備するためには、現場自体が整理整頓され、整然としていることが大切である。

現場は近隣住民が注視しており、また建築主が見学に入る機会も多い。現場といえども展示場であるとの意識をもって清掃、整頓、現場美化に努めることが肝要である。

作業通路、安全通路の確保、隣地、道路等との境界部の仮囲いの設置、技能者の駐車場の確保は当然として、近年は、特に女性技能者が増加している中、男女で兼用しているトイレ、休憩所等は男女別に用意すべきである。住宅工事現場の場合、当然近隣も住宅地であることが多く、近隣への臭気配慮も考慮し、国土交通省が定める「快適トイレ」※1の設置を推奨する。

※1：快適トイレについて国土交通省の定めた仕様以外にも多くの住宅現場で採用されている「住宅工事版快適トイレ」の仕様もある。仕様の詳細は全国低層住宅労務安全協議会のホームページで確認できる。

快適トイレ推進プロジェクトのホームページ

<https://teijyukyuu.wixsite.com/kaitekitoilet>

また、近年発症例が多く、対応の遅れにより、最悪の場合死亡に至る熱中症の対策も重要である。現場では技能者の体調を確認し、当日の天候を見据えながら、元請は休憩のサイクル（15分程/2時間）を指導する。また予防策として、規模等により、下記の措置を講ずる。

- ・ WBGT の周知、環境管理温湿度計の掲示
- ・ 日除けのある休憩場所の確保
- ・ 冷水器、自販機等の設置
- ・ 電動ファン内蔵上着の採用
- ・ 扇風機、スポットクーラー等の設置
- ・ 塩分補給剤（塩飴等）の備置
- ・ 熱中症の初期症状を把握するためのウェアラブルデバイス等 IoT 機器の利用

場合によっては、熱中症が発症する頻度の高い夏季の一定期間、あるいは一定時間は作業を短縮、シフトするなどのサマータイム制の導入も検討する。

(2) 作業効率化を図るための対策

前述したように、労働者不足、技能者の高齢化、および国が推進する働き方改革等を鑑み、住宅現場においても工法の改善、材料の進化、施工の機械化、工具の多機能化、自動化等による作業効率を高める技術は日進月歩である。

現場作業を分解、単純化し、高度な知識と技量・資格等が必要な作業と、単純作業に振り分け、単純作業は外注化を進めるなど、作業分担により効率化を図る。また、現場監理の作業効率化として現場監理ツール（工程管理ソフト等）を用いる方法の活用も重要である。技能者についても多能工化を進める事で作業発注先を減らし、作業効率化を図る。

組立のプレハブ化、材料等のプレカット化を進め、現場での作業量を減少させる。パワーアシストスーツの採用や作業の機械化により、ロボット等に任せる作業を増加させる。その大前提として作業手順を明確にし、手戻りのない作業を目指す。

住宅工事現場にも、新たな手法や最先端の技術を積極的に取り入れて行く流れはあり、平成28年3月に国土交通省は、「i-Construction ～建設現場の生産性革命～」と題した方針を打ち出している。その中で示された、ICT（情報通信技術）を活用して労働生産性を上げる事例や、ロボット等を導入し、従来は技能者が行っていた作業自体を軽減化、省力化する取り組みは、既に会員企業内で始まっており、その取り組み事例を参考に各社が工夫し、推進して行く必要がある。

また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う政府の緊急事態宣言を契機に、ICTを利用したテレワークが広がっている。

これは事務所におけるデスクワークを在宅で行う事に限定されるものではなく、住宅工事現場においても十分導入可能なものといえる。

テレワークとはICTを用いた本来の仕事場に捉われない柔軟な働き方を表すものである。技能者と現場監督者が適時にコミュニケーションを行う事は施工品質及び業務効率向上には不可欠だが、これをテレワークの導入で対応する。図面や写真を相互に送り、チャット機能を用いて適時的確な指示や打ち合わせを可能とする。また、現場監督者の現場移動時間の削減による業務効率化を図ることが可能となる。

また、朝、一旦事務所に寄らず直接現場に向かうことができ、一日の現場にいる時間を増やすことができる。

現場監理者・監督者が現場に不在でもICTによる情報共有で現場作業の手待ち、手戻りを削減することも可能となる。

そのためにも事務所のPCと監督者、技能者個々のスマートフォン等の携帯機器をインターネットで結ぶアプリケーションの導入を積極的に検討することが必要である。

前述した技能者の処遇改善のためには、雇用企業の住宅工事現場における生産性の向上に向けた様々な方策による業績向上が重要である。

3. 将来への不安を払拭できる体制をつくろう

現場は体が資本。まずは危険に巻き込まれないという自己防衛と、万が一の事故に対しての担保を築いておく必要がある。

(1) 社会保険への加入

社会保険は、その条件に該当する事業者及び技能者は法律に沿って加入しなければならない。しかし、建設業界は全産業と比較して、未加入者が多いことが問題視され、それが結果的に若年層の就職や他産業からの転職を妨げている要因のひとつである。

業務外での事故または私傷病の場合の補償（健康保険）、離職等における補償（雇用保険）、あるいは老後の支えである年金受給のためのしくみ（厚生年金保険・国民年金）であることを十分に理解し、法に則り加入しなければならないとともに、雇用している社員に対しても加入させなければならないことを十分に理解させる必要がある。

当然、保険料等に係わる費用は元請企業に福利厚生費として見積書等で明示しなければならない。また、元請企業は不当に減額してはならない。

(2) 建退共等の退職金制度への対応

中小企業退職金共済法に則り規定されている建退共（建設業退職金共済制度）は国が作った建設技能者のための退職金制度であり、主に公共工事を請け負う現場に従事する建設技能者が当該制度を利用しているが、本来は公共、民間を問わず適用される制度である。

今後、民間工事においても建退共加入を強く推進する動きもあり、技能者の将来に対する不安を払拭させるためにも加入の検討が必要である。

(3) 健康診断・人間ドック・メンタルヘルスケア

事業者による集団検診（人間ドック受診含む）を実施し、安衛法に定める健康診断の対象者だけでなく、建築現場就労技能者が全員健康診断や人間ドックを受診できる環境を作る。国や地方公共団体等が実施している特定健康診査（特定健診）もあり、公的制度の有効活用も選択肢の一つである。その際、事業者は受診する技能者の勤務時間の変更や休日取得に柔軟に対応することが必要である。

また、技能者を対象としたストレスチェックを実施し、その集団分析を通じて現場環境等のメンタルヘルスケアに取り組むことが重要である。

4. ワークライフバランスの考え方を導入しよう

(1) 週休二日の推進

非常に厳しい人材獲得競争の時代の中にあって、建設業は週休二日が普及して初めて他産業と同列のスタートラインに立てることを踏まえれば、週休二日の実現は、住宅業界としても最優先の課題として取り組む必要がある。

野丁場と比較して工期の短い町場の現場では週単位での休日二日取得は難しい部分もあり、休日のカウント方法について柔軟な対応を取れるよう厚労省には働き掛けを行っている。

併せて、技能者が他産業と同等に週休二日を確保できるように、元請は適正な工期、適正な価格での契約締結を、下位企業は、省力化、効率化等の工夫を講ずる努力が必要である。

(2) 講習会等の開催、聴講等の企画

元請は、健康促進・ライフワークの考え方等のテーマに対して、施工店等が一同に集まる安全大会や事業主や職長教育等の場を通じて、ワークライフバランスに対しての意識を高めるように働きかける。

おわりに

本働き方改革ガイドラインは取えて関係法令の規定、罰則等については記載することなく編集した。それは働き方改革が法律を守る事が目的ではなく、現場で働く技能者が働きやすく、やる気と希望を持って日々就業することを可能とし、事業者が将来の担い手確保のために、様々な方策を講じて行くためのものであるという認識からである。

働き方改革関連法案の施行は2019年4月1日であるが、建設業に対しては施行に猶予期間が持たれ、2024年4月1日からと規定されており、特別な事情があって具体的に取り決めをしない限り、時間外労働は月45時間、年360時間以内に制限される。これに対処できるよう、生産性の向上、I

CTを用いた労務・現場管理システムの導入などの検討を急ぐ必要がある。住宅産業の将来は技能者なくしてはあり得ないことは自明である。元請、下請事業者は将来のための投資を今行う必要がある事を念頭に、それぞれの規模、立場に応じた働き方改革を早急に開始しなければならない時期に来ている。

また、新型コロナウイルス感染防止対策から端を発した業務のIT化の波は建設業界にも押し寄せている。今後も新型コロナウイルスの感染防止に対応するために、対面での手続きを回避する必要性が増すとともに、国ではオンラインによる建築確認申請等を進めやすい環境を整備し、また既に暫定措置として実施されている建築士によるITを活用した重要事項説明の恒久化等、建築関係手続きのIT活用を積極的に推進するとしている。こうした建設業界の動きにも注視しつつ積極的に準備を整えてゆくことが重要である。

本ガイドラインが住宅建設の現場環境並びに技能者の処遇改善、さらには住宅産業の発展の一助となることを祈念したい。